BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah menghadapi tantangan yang cukup berat, untuk itu kepala sekolah harus memiliki persiapan yang mumpuni. Karena banyaknya tanggung jawab, maka kepala sekolah memerlukan pembantu. Ia hendaknya belajar bagaimana mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab, sehingga ia dapat memusatkan perhatiannya pada usaha pembinaan program, sehingga ia dapat memusatkan perhatiannya pada usaha pembinaan program pembelajaran.

Tugas utama pemimpin pendidikan adalah menstimulir dan membimbing pertumbuhan guru-guru secara *mudawamah* dan ajeg/konsisten sehingga mereka mampu menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan perkembangan situasi. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan, harus mampu mengelola sarana dan prasarana pendidikan, pelayanan khusus sekolah dan fasilitas-fasilitas pendidikan lainnya sedemikian rupa sehingga guru-guru dan

para siswa memperoleh kepuasan dalam melaksanakan tugasnya.[1]

Sedangkan menurut Mulyasa, sedikitnya terdapat lima sifat layanan yang harus diwujudkan oleh kepala sekolah agar pelanggan puas, yakni layanan sesuai dengan yang dijanjikan (*reliability*), mampu menjamin kualitas pembelajaran (*assurance*), iklim sekolah yang kondusif (*tangible*), memberikan perhatian penuh kepada peserta didik (*emphaty*), dan sepat tanggap terhadap kebutuhan peserta didik (*respon siveness*).[2]

Sementara kepala sekolah sebagai supervisor harus mampu mengadakan pengendalian terhadap guru dengan tujuan meningkatkan kemampuan profesi guru dan kualitas proses pembelajaran agar berlangsung secara efektif dan efisien.[3]

Selain itu, masalah kompensasi menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Dessler yang dikutip oleh Astri Yatnasar, kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan dibanding sebagai salah satu pendorong untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan. Kualitas kerja karyawan akan dicapai apabila dapat dipenuhinya kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan oleh karyawan.[4]

---

[1] H. Masduki Duryat, *Kepemimpinan Pendidikan (Meneguhkan legitimasi Dalam Berkontestasi di Bidang Pendidikan)*, (Bandung: Alfabeta, 2016), p. 151

[2] E. Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), p. 24

[3] Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016), p. 100

[4] Astri Yatnasar, *Tesis Pengaruh Pelatihan dan Konpensasi Terhadap Kinerja Guru SMK Sawasta di Gadingrejo Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, (Lampung: Unila, 2018), p. 5

Sedangkan menurut Ivancevich bahwa kompensasi adalah fungsi *Human Resource Masnagement* (HRM) pegawai kepada organisasi, maka organisasi memberikan balas jasa, imbalan jasa, penghargaan, penghasilan, compensasi atau reward.[5]

Sementara menurut Gery Dessler, kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan terkait dengan apa yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut.[6]

Dalam dunia pendidikan konpensasi bisa berupa gaji/upah tambahan yang diberikan kepala sekolah kepada para guru karena menjabat jabatan baik di struktural maupun non-struktural, semisal menjadi pembina atau pelatih kegiatan ekstrakurikuler.

Guru merupakan salah satu unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan dalam pendidikan di sekolah, karena guru merupakan unsur yang sangat dekat dengan peserta didik dalam pendidikan sehari-hari di

[5] M. Kadarisman, Manajemen kompensasi, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012), p. 6
[6] Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Indeks, 2009), p. 46

sekolah. Depdikbud menyatakan bahwa guru merupakan sumber daya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta proses belajar mengajar yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan.

Oleh karena itu, para pendidik harus dapat meningkatkan etos kerja dalam melaksanakan tugas karena pendidikan di masa yang akan datang menuntut keterampilan profesi pendidikan yang bermutu. Sehingga kinerja guru yang professional dapat menjadi awal bagi keberhasilan dalam dunia pendidikan di masa yang akan datang.[7]

Dan yang terjadi di lapangan adalah di SMK Ikhlas Jawilan masih ditemukan lemahnya kepemimpinan kepala sekolah dalam bidang manajerial. Hal ini masih terdapat guru-guru yang sering telat datang dan tidak tepat waktu ketika kegiatan belajar mengajar. Dan masih ada guru yang hanya menitipkan tugas pada siswa di kelas ketika proses belajar mengajar. Dan juga kurang optimalnya pemanfaatan

[7] Fortunela Suryo Saputri, Rini Nugraheni, *Jurnal Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada SMK Bina Patria2 Sukoharjo) Volume 6 Nomor 2*, (Semarang: Undip, 2017), p. 1

sarana prasarana sekolah seperti akses internet dalam pembelajaran.[8]

Berdasarkan permasalahan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam tentang **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Kepala Sekolah Terhadap Peningkatkan Etos Kerja Guru** (Studi Di SMK Ikhlas Jawilan Kabupaten Serang).

B. Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini dapat diidentifikasikan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Sistem pengelolaan manajemen sekolah jenjang di SMK Ikhlas Jawilan belum terlaksana dengan baik, dikarenakan kurang efektifnya pembinaan dari kepala sekolah.
2. Ditemukan masih ada guru yang telat datang pada kegiatan belajar mengajar dan penitipan tugas pada siswa proses belajar mengajar di kelas.

[8] Hasil wawancara dengan Rohaman (Wakil Kepala Sekolah), Hari Senin tanggal 2 Nopember 2020 pukul 16.00

3. Pemanfaatan sarana prasarana website dan jaringan internet belum optimal.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan dari identifikasi di atas, peneliti dapat memberikan pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan dan kompensasi kepala sekolah di SMK Ikhlas Jawilan.
2. Etos kerja guru-guru di SMK Ikhlas Jawilan.
3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi kepala sekolah terhadap peningkatan etos kerja guru di SMK Ikhlas Jawilan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari pembatasan masalah di atas, peneliti dapat menuliskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan dan kompensasi di SMK Ikhlas Jawilan?
2. Bagaimana etos kerja guru di SMK Ikhlas Jawilan?

3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap peningkatan etos kerja guru di SMK Ikhlas Jawilan?

E. Tujuan Penulisan

Berdasarkan dari rumusan masalah yang diuraikan di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan kompensasi kepala sekolah di SMK Ikhlas Jawilan.
2. Untuk mengetahui etos kerja guru di SMK Ikhlas Jawilan.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi kepala sekolah terhadap peningkatan etos kerja guru di SMK Ikhlas Jawilan.

F. Kajian Penelitian

Dalam kajian penelitian ini peneliti berupaya menemukan dan menelaah penelitian yang pernah dilakukan peneliti lain mengenai gaya kepemimpinan dan kompensasi

dalam meningkatkan etos kerja guru, adapun penilaian yang dilakukan oleh beberapa peneliti adalah sebagai berikut:

1. Astri Yatnasari, Tesis Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Di Gadingrejo Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.[9]
2. Triyantika Sari, Tesis Pengaruh Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Peran Komite Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Bandar Lampung.[10]
3. Bambang Syahril, Tesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sikap Guru Dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Manna Bengkulu Selatan.[11]

Berdasarkan kajian penelitian di atas maka peneliti memberikan persamaan dan perbedaan antara penelitian yang

[9] Astri Yatnasari, Tesis Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Di Gadingrejo Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, (Universitas Lampung, 2018)

[10] Sari, Triyantika, Tesis Pengaruh Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Peran Komite Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Bandar Lampung, (Bandar Lampung: Universitas Lampung, 2017)

[11] Syahril, Bambang, Tesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sikap Guru Dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Manna Bengkulu Selatan, (Bengkulu Selatan, FKIP Universitas Bengkulu, 2013)

sudah diteliti sebelumnya dengan penelitian yang peneliti lakukan sekarang.

1. Persamaan, baik peneliti sebelumnya dengan peneliti yang dilakukan sekarang adalah sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode korelasi atau korelasional. Tujuannya adalah mencari bagaimana menghubungkan antara variabel yang satu dengan variabel lainnya.
2. Perbedaan, di dalam penelitian yang sudah dilakukan tidak terdapat materi ke-Islaman. Sedangkan peneliti sebagai mahasiswa yang bernaung di bawah Kementerian Agama menambahkan materi-materi ke-Islaman khususnya terkait dengan masalah pemimpin dan kepemimpinan.

G. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat yang signifikan, baik secara teoritis maupun secara praktis, yaitu:

1. Secara teoritis, untuk pengembangan ilmu pengetahuan lebih jauh tentang gaya kepemimpinan dan kompensasi dalam meningkatkan etos kerja guru.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan mampu memberi sumbangan pemikiran dan manajemen untuk meningkatkan kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja guru di sekolah SMK Ikhlas.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk lebih mensistematiskan pembahasan dalam penelitian ini. Maka dibuat sistematis pembahasan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan Berisi Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kajian Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Pembahasan.

BAB II Kajian Teori berisi tentang Pengertian Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Etos Kerja Guru.

BAB III berisi tentang Pengertian Metode Penelitian, Jenis Penelitian dan Metode Penelitian, Tempat, Subjek Dan Waktu Penelitian, Teknik Pengolahan Data, Populasi dan Sampel, Tahapan dan Teknik Pengambilan Sampel, Variabel Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Uji Validitas Instrumen, Uji Reliabilitas Instrumen, Uji Normalitas, Uji Homogenitas, Teknik Analisis Data, dan Uji Hipotesis.

BAB IV berisi Hasil Penelitian, Deskripsi Data, Pengajuan Persyaratan Analisis, Pengajuan Hipotesis, Pembahasan Hasil Temuan Penelitian, dan Keterbatasan Penelitian.

BAB V berisi Kesimpulan, Hasil Penelitian dan Saran